

SOMMAIRE

3 Ça Nous Engage

4 Dossier - Sécurité sociale en danger

Le gouvernement Michel entend réformer le financement de la sécurité sociale dans les prochains jours. Objectif à peine caché : la soumettre aux décideurs politiques pour mieux l' (nous) appauvrir.

5 Infographie économique - A quoi sert la sécurité sociale et comment la finance-t-on ?

Chaque mois, retrouvez une question économique et sa réponse sous forme d'infographie. Cette fois-ci, zoom sur notre sécurité sociale !

6 Actualité - La Loi Zéro salaire est un suicide économique

Le gouvernement Michel souhaite modifier la loi qui encadre les salaires. Objectif : interdire toute hausse significative des salaires négociés collectivement. Pourtant, tous les économistes sérieux disent aujourd'hui que notre économie a besoin de bons salaires.

8 Chronique juridique Retour au travail après une maladie de longue durée De nouvelles règles

Depuis janvier 2017, les nouvelles dispositions légales visant à aider les malades de longue durée à reprendre le travail s'applique aux malades de longue durée (deux mois ou plus) qui travaillent dans le secteur privé ou en tant qu'agents contractuels des services publics.

10 Actualité La réforme fiscale wallonne se fait attendre

Attendue de longue date, la réforme fiscale promise par le gouvernement n'arrive pas ! Or, elle est plus que nécessaire.

12 Ça se joue en Europe Le pilier européen des droits sociaux : espoir ou arnaque ?

Fin décembre se clôturait la consultation publique, lancée par la Commission européenne, sur un « socle européen des droits sociaux ». Ceux qui espéraient un grand tournant social de l'UE risquent d'être déçus.

13 Non Marchand - Délégation syndicale du Bois de Bernihé enfin reconnue, après deux ans de combat

Quand on dit « Tchestu comme un Ardenais »... Le combat de Nathalie et Magali, déléguées CNE dans la maison de repos du Bois de Bernihé a démontré leur ténacité et leur force de caractère !

14 Info services - La CNE et la CSC, service compris

Chaque mois, nous vous présentons l'un de ces services : ce mois-ci découvrez les outils en ligne.

15 Et si on ralentissait un peu ? Travailler moins pour travailler tous

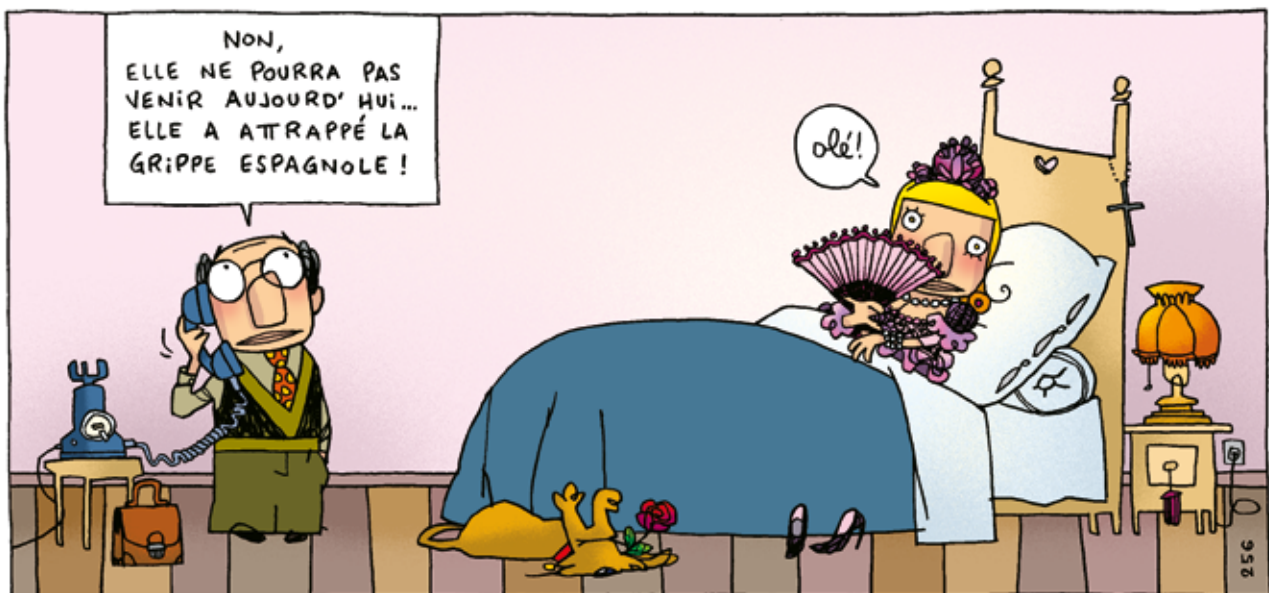
16 Edito - Résistances

Il y a des générations chanceuses : elles accostent l'âge adulte en des temps de progrès, de paix et d'espérance.

Et d'autres qui voient le jour en de sombres années, pleines d'idiotie et de violence. Pour y faire leur chemin, celles-là doivent choisir entre la résignation, la collaboration avec l'occupant, ou la résistance.



Le trait de Serge Dehaes...



ÇA NOUS ENGAGE

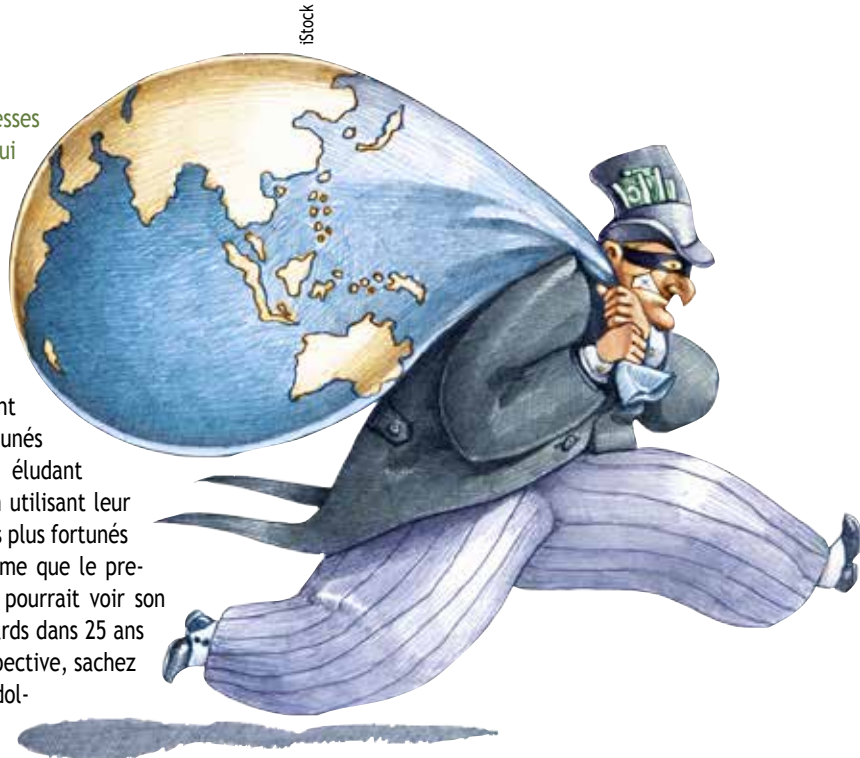
Le chiffre

8 hommes détiennent autant de richesses que les 3,6 milliards de personnes qui représentent la moitié la plus pauvre de l'humanité. Le rapport publié par Oxfam, à l'occasion de la rencontre annuelle de l'élite politique et économique à Davos, montre que l'écart entre les riches et les pauvres est beaucoup plus important qu'on ne le craignait. Et illustre en détail comment les grandes entreprises et les plus fortunés alimentent la crise des inégalités en éludant l'impôt, en réduisant les salaires et en utilisant leur pouvoir pour influencer la politique. Les plus fortunés accumulent les richesses à un tel rythme que le premier « super-millionnaire » du monde pourrait voir son patrimoine dépasser le millier de milliards dans 25 ans à peine. Pour mettre ce chiffre en perspective, sachez qu'il faudrait déboursier un million de dollars par jour pendant 2.738 ans pour dépenser 1.000 milliards de dollars.

Pour Oxfam, « il est indécent que tant de richesses soient détenues par si peu de monde, quand une personne sur dix survit avec moins de 2 dollars par jour. Les inégalités enferment des centaines de millions de personnes dans la pauvreté, fracturent nos sociétés et affaiblissent la démocratie. Partout dans le monde, des femmes et des hommes sont laissés pour compte. Leurs salaires stagnent mais les grands patrons s'octroient des primes qui se chiffrent en millions de dollars. Leurs services de santé et d'éducation sont réduits pendant que les grandes entreprises et les plus fortunés se soustraient à l'impôt. Leurs voix ne sont pas entendues, alors que les gouvernements se mettent au diapason des grandes entreprises et d'une élite nantie. »

La recette indigeste de Peeters

Contrôler, sanctionner, raboter, exclure... sans jamais apporter de véritables solutions au chômage. Depuis des années, les Ministres de l'emploi successifs ont prétendu responsabiliser les demandeurs et demandeuses d'emploi afin qu'ils/elles « s'émancipent et prennent du pouvoir sur leur vie ». Le Ministre de l'Emploi, Kris Peeters, n'a pas été en reste. Or, quand on voit les conséquences de ces mesures sur les publics ciblés, on ne peut faire qu'un seul constat : c'est tout le contraire que ces mesures engendrent, à savoir appauvrissement, dépendance et perte de confiance en soi. La CSC et les personnes sans emploi sont révoltées par cette politique injuste qui ne répond en rien au chômage. Les sanctions sont purement et simplement arbitraires et l'exclusion de la sécurité sociale paupérise encore davantage la population. Vous êtes sans emploi et vous en avez assez de vous faire rouler dans la farine par ce gouvernement ? Les TSE de la CSC vous invitent à les rejoindre à Bruxelles le 2 février, jour de la Chandeleur. Ils apporteront des crêpes au ministre Peeters, en même temps que leur pétition contre les mesures indignes prises par ce gouvernement.



Ça, je peux le faire

Affirmer « Belfius est à nous ! »

Le ministre des Finances, Johan Van Overtveldt, estime qu'une introduction en bourse partielle de Belfius est « une option valable », répondant ainsi à une proposition faite par le CEO de la banque, Marc Raisière. La plateforme « Belfius est à nous » est pour le moins perplexe quant à l'opportunité de procéder à une privatisation même partielle de la banque. L'avantage financier d'une éventuelle privatisation témoigne d'une vision à court terme : une privatisation implique en effet la perte de l'ensemble des bénéfices futurs et surtout la perte de contrôle sur la mission de la banque. On abandonnerait par ailleurs la possibilité d'une vision à long terme, d'un ancrage local et d'une responsabilité sociétale de la banque au bénéfice d'une vision court terme visant à satisfaire les besoins des détenteurs d'actions cotées en bourse. Autant de conséquences négatives pour la population. La plateforme « Belfius est à nous », dont la CNE est membre, plaide pour que Belfius ne soit pas privatisée et pour qu'un débat approfondi sur les alternatives ait lieu. Envie de vous impliquer ? Rendez-vous sur www.belfiusestanous.be.



SÉCURITÉ SOCIALE EN DANGER

Le gouvernement Michel entend réformer le financement de la sécurité sociale dans les prochains jours. Objectif à peine caché : la soumettre aux décideurs politiques pour mieux l' (nous) appauvrir.



Si la sécurité sociale est sous-financée, les besoins de la population (soins de santé, vieillissement...) seront plus grands que le financement disponible.

Dossier

Avant de saisir ce qui se joue avec la réforme du gouvernement Michel, il faut bien comprendre ce qu'est la sécurité sociale. L'infographie ci-contre vous présente ainsi la logique de ce système mis en place après la Seconde guerre mondiale.

Depuis quelques temps, la sécurité sociale est systématiquement sous-financée. Non pas à cause de dépenses soi-disant trop élevées, comme les allocations de pension, de maladie ou de chômage, mais bien suite à toutes les réductions de cotisations sociales accordées aux employeurs, qui diminuent considérablement les recettes de la sécu. Le tax shift, décidé par le gouvernement Michel en 2015, en est la brillante illustration : 1,3

milliard de réductions de cotisations sont offertes par an aux employeurs... mais pas encore complètement financées. Résultat : on nous dit déjà qu'il faut donc réduire les prestations de sécurité sociale tous azimuts.

PREMIÈRE ÉTAPE : LA SÉCU DEVIENT UN OUTIL D'AJUSTEMENT BUDGÉTAIRE

Loin d'assurer la durabilité du financement de la sécurité sociale, la réforme institutionnalise son instabilité : de nombreux éléments déterminant le financement de la sécurité sociale dépendraient de décisions du gouvernement et pourraient être modifiés chaque année, voire plusieurs fois par an

(à chaque conclave budgétaire). La sécurité sociale va être entraînée dans un cercle vicieux. D'abord, le gouvernement voudra que la sécu fasse des économies. Ensuite, si la sécurité sociale dépense plus que ce que le gouvernement veut, il conditionnera le bouclage du budget de la sécu (la fameuse dotation d'équilibre) à des nouveaux efforts. Et comme la sécurité sociale continuera à être sous-financée (ex : les réductions de cotisations sociales du tax shift ne sont pas complètement compensées), il est garanti que les besoins de la population (soins de santé, vieillissement...) seront plus grands que le financement disponible et on sera reparti pour un tour d'austérité dans la sécu.

En conséquence, la sécurité sociale, qui est originellement un droit et une assurance accordés aux cotisants pour des risques sociaux, devient une variable politique d'ajustement budgétaire. Sans une augmentation des recettes de la sécurité sociale (et donc, sans une augmentation de sa source de financement principale que sont les cotisations sociales), celle-ci s'expose à une diminution des prestations (de chômage, d'invalidité, de pension, de soins de santé...).

DEUXIÈME ÉTAPE : LE GOUVERNEMENT PREND LA MAIN, EXIT LES INTERLOCUTEURS SOCIAUX

Ce texte de loi affaiblit significativement la concertation sociale à divers niveaux (remise en question des accords sociaux, mise sous tutelle des Comités de gestion...). Le gouvernement achève ainsi d'institutionnaliser un mode de fonctionnement vis-à-vis de la concertation qui consiste à ignorer en tout ou en partie le résultat des accords des interlocuteurs sociaux. Cet affaiblissement se fait au profit de deux acteurs. D'abord, les administrations, qui se voient confier de nouveaux rôles à travers la Commission Finance et Budget. Mais cette commission cache surtout le second acteur : le Conseil des Ministres. Ce dernier instaure les mécanismes qui lui permettent d'imposer des politiques et de rejeter la responsabilité des conséquences sur les interlocuteurs sociaux. Il met la main sur une partie conséquente des décisions politiques, du financement et de la gestion de la sécurité sociale. Il s'arroge subtilement, mais inexorablement, le droit de dessiner son avenir...

Où en sommes-nous ?

Le gouvernement a accepté en première lecture un projet de loi réformant le financement de la sécurité sociale le 28 octobre 2016. Le comité de gestion de la sécurité sociale a, pour la première fois, rendu un avis unanime contre ce projet en décembre. Les partis d'opposition ont alors réclamé des auditions au Parlement, qui devrait se prononcer dans les prochains jours.

A QUOI SERT LA SÉCURITÉ SOCIALE ET COMMENT LA FINANCE-T-ON ?

Chaque mois, retrouvez une question économique et sa réponse sous forme d'infographie. Cette fois-ci, zoom sur notre sécurité sociale ! Au quotidien, la sécurité sociale est un outil de solidarité entre tous les belges et chacun d'entre nous bénéficie de ses prestations à toutes les étapes de la vie ! Ce sont 7 piliers qui forment le squelette de la sécurité sociale.



Assurance maladie-invalidité (INAMI)

L'Institut National d'assurance maladie invalidité se charge de rembourser les soins de santé et offre un revenu de remplacement en cas d'incapacité de travail. C'est de loin le plus gros pilier de la sécurité sociale.

Allocation familiale (FAMIFED)

Les allocations familiales font également partie de la sécurité sociale. Depuis la 6ème réforme de l'Etat, ce sont les Régions qui sont compétentes pour organiser ces allocations.



Pensions (ONP)

Les pensions forment le deuxième plus grand pilier de la sécurité sociale. Ce pilier public permet de garantir à toutes et tous une pension digne (contrairement au second pilier qui dépend de sa carrière ou au troisième pilier purement individuel).

Chômage et emploi (ONEM)

L'Office National de l'Emploi verse les allocations de chômage et des indemnités liées à l'emploi (crédit-temps).



La sécurité sociale



Vacances annuelles (ONVA)

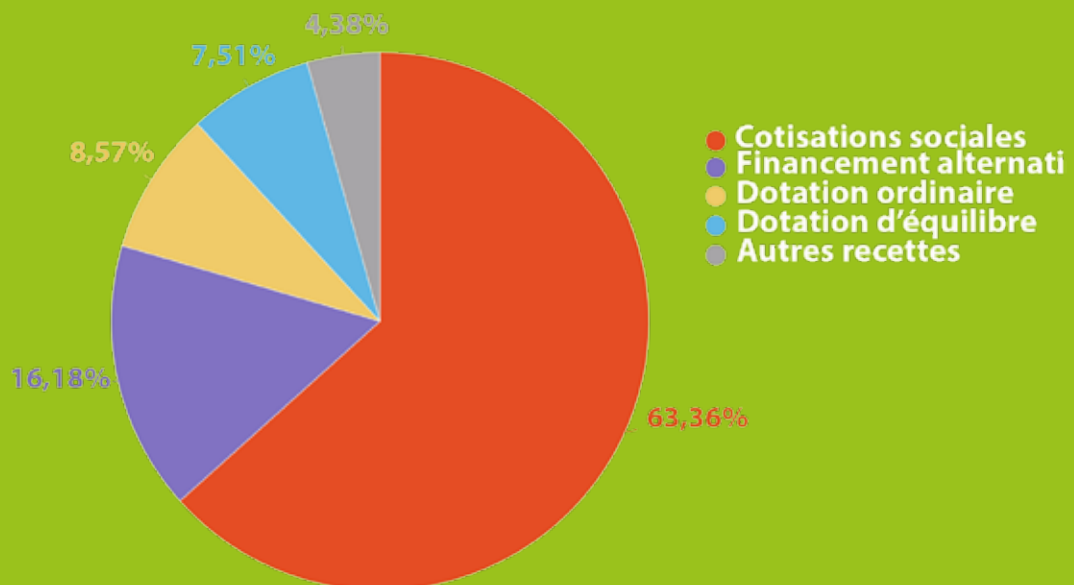
L'Office National de Vacances Annuelles est responsable du calcul de la durée et du montant des vacances annuelles des ouvriers et de certains artistes.

Accident du travail (FAT) Maladie professionnelles (FMP)

Ces deux derniers piliers concernent le versement d'indemnités suite à un accident du travail (FAT) ou lors d'une maladie professionnelle (FMP).



Toutes ces prestations que la sécurité sociale offre doivent évidemment trouver un financement. Alors, voyons sur le graphique suivant comment est financé la sécurité sociale des salariés (chiffres 2014).



Le premier moyen de financement de la sécurité sociale provient des *cotisations sociales* (63,4%). C'est en cela que nous répétons que les cotisations sociales forment aussi votre salaire : elles permettent une solidarité entre les travailleurs car les cotisations alimentent un pot commun (la sécu) et ce pot commun offre les diverses prestations dont vous bénéficiez. Chaque diminution de cotisations octroyées aux entreprises est donc un affaiblissement du financement de la sécurité sociale. Un autre moyen de financement est le financement alternatif : il provient de la TVA, du précompte mobilier (impôts sur le capital, actions, épargne,...) et accises. Ce

financement est apparu car les besoins de la sécurité sociale (donc vos besoins) grandissent et que les moyens de financement pérennes comme les cotisations sont affaiblis. Deux autres moyens existent : la dotation ordinaire d'une part qui est une dotation de l'Etat pour la sécurité sociale (8,57%) et une dotation d'équilibre. Cette dernière est en fait une dotation de l'Etat qui comble l'écart entre le financement et les dépenses. En effet, la sécurité sociale est sous financée depuis des années alors que les besoins de la population augmentent et que ces besoins ne sont pas un coût mais une opportunité (ex : les soins de santé sont un pan de l'économie !).

LA LOI ZÉRO SALAIRE EST UN SUICIDE ÉCONOMIQUE

Le gouvernement Michel souhaite modifier la loi qui encadre les salaires. Objectif : interdire toute hausse significative des salaires négociés collectivement. Pourtant, tous les économistes sérieux disent aujourd'hui que notre économie a besoin de bons salaires.

C'est une excellente nouvelle, selon une étude du ministère de l'Économie¹ : le coût du travail par unité produite en Belgique a baissé en 2014, puis de nouveau en 2015. Et, du fait de l'accumulation de cadeaux faits aux entreprises avec l'argent de la Sécu, il devrait baisser encore davantage en 2016.

Mais que devient cette bonne nouvelle si on remplace « coût du travail » par son exact équivalent « revenu des personnes qui travaillent » ? A chaque pourcent de « baisse du coût du travail » c'est, pour chaque euro de richesse produite, un centime qui n'ira pas aux ménages. Et peu importe ici qu'on parle du salaire direct ou du salaire socialisé via la Sécu : le centime perdu ne se retrouvera ni en salaire poche, ni en pension, allocations familiales ou remboursements des soins de santé. Quelle sorte de société pourrait se réjouir que le partage des richesses produites, déjà dégradé de façon très importante depuis 30 ans, continue à se dégrader indéfiniment, au profit de ceux qui

possèdent déjà beaucoup, et au détriment de ceux qui produisent... et qui consomment ?

Car au-delà des divergences politiques entre un gouvernement néolibéral et nous, il y a un aveuglement effrayant. Le même rapport récent du ministère de l'Économie espère que la croissance reviendra en 2017, grâce « aux investissements, et surtout à la consommation privée ». Mais quelle consommation privée, dans un pays où une personne sur sept vit sous le seuil de pauvreté, où les pensions sont parmi les plus basses d'Europe, où le

prix de certains médicaments va augmenter de 300%... et où les salaires sont bloqués ?

Quelle croissance dans la distribution, les services aux personnes, l'horeca, le bâtiment, la culture et les loisirs si les ménages confrontés à de multiples hausses de taxes et d'accises doivent restreindre encore leurs dépenses ? Le rapport du ministère laisse d'ailleurs échapper, derrière son optimisme anxieux : tout ira mieux en 2017... « dans un scénario où n'interviendraient pas de nouvelles mesures de modération salariale ».

LE RAPPORT DU MINISTÈRE LAISSE ÉCHAPPER, DERRIÈRE SON OPTIMISME DE COMMANDE, QUELQUES MOTS DE SINCÉRITÉ ANXIEUSE : TOUT IRA MIEUX EN 2017... « DANS UN SCÉNARIO OÙ N'INTERVIENDRAIENT PAS DE NOUVELLES MESURES DE MODÉRATION SALARIALE ».

SI ON SE BASE SUR LA PÉRIODE 2017-2018, OÙ LA LOI ZÉRO SALAIRE VOLERAIT AUX TRAVAILLEURS ENVIRON 1,5% DE SALAIRES, IL FAUDRA ENTRE 10 ET 20 ANS POUR ASSOUVIR CETTE SOIF DE DIVIDENDES SUPPLÉMENTAIRES.

ENTRE 2 ET 2,5% D'AUGMENTATION POUR 2017-2018 ?

Or, malgré la croissance des bénéfices des grandes entreprises, les salaires bruts réels ont déjà baissé ces dernières années. La FEB, qui depuis 20 ans criait au « handicap salarial », a bien dû admettre que cette fiction, qui ne tient pas compte des écarts de productivité, a disparu - et s'est même inversée. La loi de modération salariale de 1996 autoriserait de ce fait des hausses

Où en est la réforme ?

La réforme de la Loi de 1996 a été postposée après Noël. L'objectif du gouvernement Michel était de pouvoir aller vite après le Nouvel An. C'était toutefois sans compter sur le blocage de l'opposition. Elle a notamment obtenu lors de la réunion introductive de la commission à la Chambre que des auditions soient organisées le 13 janvier, avec Mathieu Verjans pour la CSC. Il a saisi l'occasion pour exposer le problème de la surestimation de l'évolution du coût salarial et de l'ingérence dans le droit social fondamental de la liberté de négociation. Le Parlement revient sur cette question au cours de la semaine du 23 janvier, au moment où nous écrivons ces lignes. Mais le gouvernement Michel entend toujours faire appliquer la loi définitive avec effet rétroactif au 1er janvier.

réelles (c'est-à-dire au-delà de l'inflation et de l'évolution barémique liée à l'ancienneté) des salaires entre 2 et 2,5% pour 2017 et 2018. Le sens du plan « 3x3 » (www.3x3-plan.be) soutenu notamment par la LBC et la CNE est de tenir compte aussi des gains importants de productivité, et d'affirmer qu'on pourrait aisément augmenter l'emploi, les salaires et le bien-être en 2017-2018.

Imaginons un instant que dans la plupart des secteurs (en admettant que certains secteurs confrontés à une concurrence immédiate de pays voisins choisissent de programmer une hausse plus lente des salaires), une telle hausse de 3% soit appliquée aux salaires bruts : qu'arriverait-il ? D'abord, les ménages disposeraient de moyens accrus. Le nombre d'enfants vivant sous le seuil de pauvreté diminuerait, et l'activité (et l'emploi) dans de nombreux secteurs serait relancée : les ménages de travailleurs ne planqueroient pas leurs 3% d'augmentation aux îles Caïmans. En même temps, les revenus de la Sécu augmenteraient sensiblement, puisque les salaires sont la base essentielle de financement de l'ONSS. Idem pour les revenus de l'Etat ; l'ensemble rendant inutiles l'essentiel des mesures de coupes dans les pensions et la santé prises par le gouvernement Michel.

PAS SI VITE !

Alors, tout va bien ? Ou du moins tout pourrait aller mieux ? Oui. Sauf que... le soi-disant « handicap salarial » ayant disparu, le gouvernement s'est laissé dicter par la FEB une nouvelle loi sur les salaires, remplaçant celle de 1996, et qu'il faut bien appeler « Loi Zéro salaire » dans la mesure où elle interdirait toute hausse significative des salaires négociés collectivement (pour ce qui est des salaires et avantages divers négociés individuellement par les travailleurs très qualifiés en position de force, tout reste permis...). Pour combien de temps ? A première vue, une douzaine d'années. La FEB veut une baisse

des salaires réels « entre 8 et 16% ». Si on se base sur la période 2017-2018, où cette loi volerait aux travailleurs environ 1,5% de salaires, il faudra entre 10 et 20 ans pour assouvir cette soif de dividendes supplémentaires. Une éternité, à un moment où tous les économistes sérieux, et jusqu'à la Commission européenne, recommandent de recommencer à augmenter les salaires - ce que font désormais les Allemands. Pourquoi ? Pas seulement par sens social : mais pour la simple survie du système économique.

En se laissant mener par le bout du nez par la FEB, le gouvernement Michel prend une responsabilité dramatique. Car cette politique à courte vue - tout comme la fragilisation du financement d'équilibre de la Sécu - ne conduira pas seulement à un sui-

cide économique, mais aussi à un effondrement démocratique. Une fois la Sécu et les Services publics asphyxiés, une fois leurs salaires saignés pour soigner les actionnaires, au nom de quel prêchi-prêcha moralisateur demandera-t-on aux travailleurs de ne pas voter pour les petits Trump de demain ?

Voter et appliquer la Loi Zéro Salaire serait une menace majeure contre ce qui nous permet encore de vivre ensemble. Tout doit être fait pour s'y opposer.

Felipe Van Keirsbilck

1 Article de la BNB : <https://www.nbb.be/fr/articles/communique-de-presse-projections-economiques-pour-la-belgique-automne-2016>



RETOUR AU TRAVAIL APRÈS UNE MALADIE DE LONGUE DURÉE

De nouvelles règles

Depuis janvier 2017, il existe de nouvelles dispositions légales visant à aider les malades de longue durée à reprendre le travail. La nouvelle réglementation s'applique aux malades de longue durée (deux mois ou plus) qui travaillent dans le secteur privé ou en tant qu'agents contractuels des services publics. Cette réglementation ne s'applique pas aux agents des services publics nommés à titre définitif, ni aux victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. La réglementation afférente à ces groupes est également en cours de modification, mais elle est encore loin d'être finalisée.

Au cours d'une première période, le travailleur malade perçoit un salaire garanti versé par l'employeur. Cette réglementation diffère encore légèrement selon que vous êtes ouvrier ou employé. Pour bénéficier d'une indemnité de maladie après cette première période, il faut également faire une déclaration de maladie auprès de la mutualité. C'est en effet celle-ci qui paie l'indemnité de maladie une fois que la période de salaire garanti est échu. Les premières étapes de la réintégration sont mises en place dans les deux mois qui suivent la déclaration de la maladie à la mutualité.

1ÈRE ÉTAPE: ÉVALUATION PAR LE MÉDECIN-CONSEIL DE LA MUTUALITÉ

Le **médecin-conseil** est le médecin de la mutualité. Il évalue votre inaptitude médicale et donc votre droit à des indemnités de maladie. Dès que la législation aura atteint sa vitesse de croisière pour tous les malades de longue durée, le médecin-conseil devra déterminer dans les deux mois s'ils sont aptes à reprendre le travail. Dans un premier temps, l'évaluation sera réalisée sur la base du dossier médical et à terme, également à l'aide d'un questionnaire. Le médecin-conseil peut aussi vous convoquer à un entretien ou à un examen médical.

Sur la base de cette évaluation, le malade est classé dans un des groupes suivants:

- Il est en mesure de reprendre son travail initial après moins de 6 mois de maladie.

- Le travail est impossible pour raisons médicales.
- La reprise du travail n'est pas à l'ordre du jour pour le moment: priorité au diagnostic et au traitement.
- La reprise du travail semble possible, moyennant un travail adapté/autre travail (temporairement/définitivement) ou un recyclage.

Le dossier des personnes reprises dans les groupes A ou C est réexaminé à intervalles réguliers. Les malades qui relèvent du groupe D sont orientés vers le médecin du travail. Il n'y a pas de procédure de réintégration pour le groupe B.

2ÈME ÉTAPE: VISITE CHEZ LE MÉDECIN DU TRAVAIL DE VOTRE ENTREPRISE

Les malades sont aiguillés vers le médecin du travail. Ils peuvent également s'adresser à lui de leur propre initiative en lui demandant de concevoir un projet de réintégration. Dans ce cas, le médecin-conseil ne doit pas évaluer leur dossier.

Le médecin du travail essaie alors de définir les possibilités de réintégration. Cinq options s'offrent à lui:

- À terme, le malade peut reprendre le travail convenu mais, dans l'intervalle, il peut exercer un travail adapté ou une autre activité. Le médecin décrira

les adaptations à apporter à son poste
→ **3ème étape.**

- À terme, le malade peut reprendre le travail convenu mais, dans l'intervalle, il ne peut pas exercer un travail adapté ou une autre activité.
- Le malade est définitivement inapte à effectuer le travail convenu mais il est en mesure d'exercer un travail adapté/une autre activité au sein de son entreprise. Le médecin décrira les adaptations à apporter à son poste → **3ème étape.**
- Le malade est définitivement inapte à effectuer le travail convenu mais également tout autre travail adapté/activité au sein de son entreprise.
- Le malade n'est pas en mesure de suivre un parcours de réintégration pour raisons médicales (par exemple, parce qu'il est encore en période de revalidation).

Le médecin du travail remet une copie de sa décision (l'évaluation de la réintégration) au malade. Il en remet également une copie à l'employeur. S'il ne propose aucun travail adapté, il en informe aussi le médecin-conseil de la mutualité.

3ÈME ÉTAPE: LE PLAN DE RÉINTÉGRATION

Sur la base de la proposition du médecin du travail, l'employeur doit ensuite prendre une décision concernant le plan de réintégration. Ce type de plan détaille les adaptations à apporter au poste de travail (nature

du travail, volume, horaire, etc.), la formation nécessaire qui devra éventuellement être suivie et la durée du plan.

L'employeur doit se concerter avec le travailleur malade, le médecin du travail et éventuellement d'autres intervenants. Lors de cette concertation, le travailleur malade peut se faire assister par un **représentant des travailleurs au CPPT ou, à défaut, par le délégué syndical de son choix**. La jurisprudence européenne récente stipule que l'employeur est tenu de prévoir des aménagements raisonnables pour les travailleurs malades ou handicapés afin de maintenir malgré tout ces personnes au travail. Ces adaptations raisonnables portent par exemple sur le rythme de travail, la répartition des tâches dans l'entreprise, les locaux, l'équipement, l'organisation de formations ou la fourniture de moyens d'intégration.

L'employeur doit prendre une décision concernant ce plan de réintégration dans les 55 jours ouvrables et la communiquer au travailleur. Ce dernier dispose de cinq jours ouvrables pour accepter ce plan et le signer pour accord. Il peut également le refuser. Dans ce cas, il doit motiver son refus par écrit. Ce motif est transmis au médecin du travail qui le communique à son tour au médecin-conseil de la mutualité.

Attention! Si un malade refuse un travail adapté sans raison valable et si, auparavant, il a déjà été jugé définitivement inapte à exercer sa profession initiale, l'employeur peut le licencier immédiatement pour force majeure médicale, sans indemnité de préavis. Le caractère «raisonnable» ou «déraisonnable» du refus est une question de faits qu'un juge (tribunal du travail) peut trancher: l'employeur est tenu de formuler des propositions d'adaptations raisonnables.

Il se peut également que l'employeur refuse d'établir un plan de réintégration parce qu'il estime que c'est techniquement ou objectivement impossible ou que ce n'est pas raisonnable. L'employeur doit également motiver sa décision dans un rapport qui suit le même parcours.

Dans la 3ème étape, la procédure de réintégration prend donc fin soit par la mise en oeuvre du plan de réintégration, soit par le refus de l'employeur ou du travailleur, signalé au médecin du travail ou au médecin-conseil. Aucune sanction n'est prévue contre le travailleur ou l'employeur qui oppose un refus. Le médecin-conseil peut éventuellement revoir sa décision concernant l'incapacité du travailleur, mais cette décision est basée sur l'état de santé du travailleur, pas sur sa coopération au parcours de réintégration.

Le malade est déclaré définitivement inapte au travail mais il n'est pas d'accord avec la décision.

Le médecin du travail peut considérer un travailleur malade comme définitivement inapte à exercer sa profession initiale et il peut également décider s'il est apte ou non à effectuer un travail adapté dans son entreprise. Une telle décision du médecin du travail autorise l'employeur à licencier le travailleur pour force majeure médicale. Dans ce cas, l'employeur ne doit pas verser d'indemnité de préavis ni respecter un délai de préavis.

Un malade peut introduire un recours contre une décision d'incapacité définitive auprès du médecin de l'inspection médicale du travail (contrôle du bien-être au travail). Il ne dispose que de sept jours ouvrables pour

réagir. Le médecin traitant, le médecin du travail et l'inspecteur médical prennent alors une décision concernant ce recours. Il est préférable de contacter le permanent syndical de sa centrale professionnelle avant d'introduire un tel recours.

Le travailleur malade est convoqué par son employeur

L'employeur peut également prendre l'initiative d'organiser un parcours de réintégration. Il peut demander au médecin du travail de convoquer un malade en vue d'une procédure de réintégration. Cette démarche n'est envisageable qu'après quatre mois d'incapacité de travail. En 2017, ce ne sera possible que pour les travailleurs qui seront tombés malades après le 1er janvier 2016. Pour ceux dont la maladie a débuté avant le 1er janvier 2016, l'employeur ne pourra le faire qu'en 2018.

La procédure suit alors le même cheminement qu'aux étapes 2 et 3. Les travailleurs qui pensent que leur employeur ne cherche qu'à les déclarer définitivement inapte au travail et à les licencier pour force majeure médicale peuvent également ne pas réagir à la convocation du médecin du travail. Dans ce cas, il est préférable de suivre l'avis du permanent syndical ou du centre de services CSC.

S'engager volontairement dans une procédure de réintégration?

Pendant leur convalescence, les travailleurs malades peuvent également prendre contact, de leur propre initiative, avec le médecin du travail pour une consultation gratuite. Ceux qui en font la demande doivent obtenir un rendez-vous dans les dix jours ouvrables. Ces travailleurs malades peuvent alors discuter avec le médecin du travail, en toute liberté et sous le sceau de la confidentialité, de leurs possibilités de reprendre le travail ou de demander un travail adapté. Cette procédure présente un avantage important: sur votre requête, le contenu de la discussion reste confidentiel et aucun élément n'est communiqué à l'employeur concernant cette concertation. Par la suite, le travailleur malade peut encore entamer officiellement une procédure de réintégration de sa propre initiative, en suivant les étapes 2 et 3.

Herman Fonck



Le retour au boulot des travailleurs après une longue maladie peut être comparé à une remise en selle.

LA RÉFORME FISCALE WALLONNE SE FAIT ATTENDRE

En 1948, Samuel Beckett écrivait « En attendant Godot ». L'histoire de deux personnes attendant un certain Godot qui n'arrive jamais. En matière de fiscalité, la Wallonie rejoue ce scénario absurde. Attendue de longue date, la réforme fiscale promise par le gouvernement n'arrive pas ! Or, elle est plus que nécessaire.

Actualité

En Belgique, les compétences fiscales se partagent entre l'Etat fédéral et les Régions. Chacun est compétent pour créer et prélever :

1. des taxes et impôts : dans ces domaines de compétences, l'Etat fédéral exerce notamment cette compétence lorsqu'il fixe les accises sur l'alcool ou le carburant. D'autres domaines relèvent du pouvoir des Régions. La Wallonie a notamment défini ses propres droits de succession ou, plus récemment, sa taxe kilométrique pour certains véhicules (surtout les camions).
2. l'impôt des personnes physiques (IPP) : une part de l'impôt que vous payez sur les personnes physiques revient à l'Etat fédéral. Une autre part revient à la Région dans laquelle vous habitez. Pour son territoire, la Wallonie définit donc les règles fiscales relatives à cette deuxième part.

LA WALLONIE PLUS AUTONOME FISCALEMENT

La 6ème réforme de l'Etat a augmenté les pouvoirs fiscaux de la Wallonie.

1. La réforme transfère une série de taxes et impôts du pouvoir fédéral vers la Région wallonne. En matière de logement, d'énergie ou encore de titre-services, certains impôts et taxes ne sont donc plus fixés par l'Etat fédéral, mais par la Wallonie. Au total et après la réforme, la Wallonie perçoit plus de 2,5 milliards € d'impôts régionaux et 321 millions € de taxes régionales.
2. La réforme augmente la part de l'IPP dont bénéficie la Wallonie. Depuis la réforme,

elle perçoit environ 26% de l'IPP total payé par ses habitants. Le reste dépend toujours de règles fédérales et bénéficie à l'Etat fédéral.

Aujourd'hui, les taxes et impôts régionaux couplés à la part d'IPP dont elle bénéficie rapportent une majorité des recettes de la Région wallonne (ce qui n'était pas le cas avant la réforme de l'Etat). L'essentiel des recettes de la Wallonie dépend donc de la façon dont elle exerce ses compétences fiscales.

QUELLE FISCALITÉ POUR QUELLE POLITIQUE ?

La Wallonie a le pouvoir de définir en toute autonomie les montants d'un certain nombre de taxes et impôts. Mais aussi leurs publics-cibles et l'utilisation des recettes fiscales générées. Ces outils fiscaux lui confèrent une majorité des recettes nécessaires pour atteindre les objectifs politiques que se fixe le gouvernement. D'où l'intérêt de réfléchir de manière cohérente la fiscalité, en regard des objectifs politiques. C'est l'objectif même de ce qui est souvent qualifié de « réforme fiscale ».

A ce jour, le gouvernement wallon a adapté quelques politiques fiscales particulières (le bonus logement, par exemple). Mais on attend toujours une réforme globale, cohérente et poursuivant des objectifs politiques de long terme. Or, le temps presse. Pour deux raisons, au moins. Le retard empêche de définir des politiques fiscales wallonnes qui collent aux objectifs politiques de la Région. En outre, une série de menaces pèsent sur les finances publiques wallonnes. La Région doit donc trouver les moyens financiers de répondre à ces menaces.

PÉRIL EN BUDGETS TROUBLES

A plus ou moins long terme, la Wallonie va faire face à trois évolutions qui risquent de mettre à mal ses finances. La réforme fiscale wallonne est donc essentielle pour dégager des moyens capables d'éviter les difficultés qui s'annoncent.

Des calculs biaisés

Les moyens transférés de l'Etat fédéral aux Régions reposent sur des formules de calcul. Elles sont basées notamment sur la population de chaque Région, ce que chacune rapportait à l'Etat fédéral via l'IPP, etc. Les négociateurs de la réforme de l'Etat ne disposaient pas de chiffres précis, à l'époque. Ils ont donc défini une partie des montants attribués aux Régions sur base d'un calcul théorique. Ils ont toutefois prévu que le calcul pourrait être revu, une fois que l'administration disposerait de chiffres réels. Ce qui est le cas aujourd'hui.

La formule de calcul, appliquée sur base des chiffres réels est moins favorable à la Wallonie. Le calcul théorique réalisé lors des négociations a notamment surévalué la part de l'impôt d'IPP transférée de l'Etat fédéral vers la Wallonie.

Au total, la Wallonie aurait touché annuellement 200 millions € en plus de ce à quoi elle avait réellement droit. En conséquence, elle devra rembourser 800 millions € de surplus reçus entre 2014 et 2018. Elle devra aussi se passer de ces 200 millions € pour les années suivantes.

La fin de la solidarité

Dans notre Etat fédéral, un mécanisme de solidarité existe entre Régions. Ce mécanisme permet à la Wallonie de bénéficier



La Région dans laquelle vous habitez définit les règles fiscales concernant une partie de l'IPP que vous payez.

Isopix

de transferts d'argent en provenance de la Flandre. La réforme de l'Etat prévoit une extinction progressive de ce mécanisme de solidarité. En conséquence, la Wallonie devra trouver un moyen de remplacer 600 millions € de recettes, chaque année, à partir 2034. Et se verra déjà privée de recettes dès 2024 (60 millions en moins en 2024, 120 millions en 2025, 180 millions en 2026... pour arriver à un total de 600 millions annuels dès 2034).

Les effets du tax shift

Comme détaillé en début de cet article, les Régions perçoivent une part de l'impôt sur les personnes physiques ($\pm 26\%$ pour la Wallonie). Cette part est calculée au regard de l'IPP total payé par les Wallons (c'est-à-dire la part revenant au fédéral et celle revenant à la Région). Or, le tax shift diminue la part d'IPP payée au fédéral. Il diminue donc l'IPP total payé par les Wallons, ce qui a pour effet mécanique de réduire la part perçue par la Wallonie.

Supposons pour l'exemple, qu'avant le tax shift, les Wallons payaient 100€ d'IPP. La Wallonie en recevait alors 26%, soit 26€.

Avec le tax shift, supposons que les Wallons ne payent plus que 90€ d'IPP. Ainsi, la Wallonie ne reçoit plus que 26% de 90€, soit 23,4€. Ramené aux chiffres réels de l'IPP payé par les Wallons, le tax shift opéré par le fédéral réduit les recettes de la Wallonie de 150 millions € en 2017 et 240 millions € à l'horizon 2019.

RÉFORME FISCALE : IL Y A URGENCE !

Dans un tel contexte, la Wallonie se doit de rapidement anticiper ces menaces. Et adapter sa fiscalité pour générer de nouvelles recettes. Si elle n'agit pas rapidement, les Wallons payeront cette inaction au prix fort. En effet, les moyens manquants seraient compensés par des politiques d'austérité sans précédent. Austérité qui aurait des effets à la baisse sur une série d'allocations (pensons aux allocations familiales récemment transférées à la Région), les services publics ou l'accès à une série de droits.

Les syndicats s'opposent évidemment à ce scénario d'austérité. Ils appellent le gouvernement wallon à anticiper ces difficultés

en concrétisant une réforme fiscale. Cette réforme fiscale permettrait de penser les taxes, impôts et IPP d'une manière telle qu'ils génèrent les recettes qui compensent les pertes annoncées.

Cette réforme fiscale devrait aussi être réfléchie en fonction des objectifs politiques que se fixe la Wallonie. Autrement dit, l'ensemble des politiques fiscales wallonnes devraient être repensées pour atteindre une série d'objectifs politiques, tels que l'équité (en faisant contribuer chacun en fonction de ses revenus) et la solidarité (pour répartir mieux les revenus et lutter contre la pauvreté). La réforme fiscale wallonne devrait aussi permettre le développement des services collectifs de qualité et accessibles à tous (services non marchands, transports publics, etc.) ainsi que la création d'emplois durables et de qualité. Elle pourrait, enfin, inciter à adopter une série de comportements en phase avec les objectifs sociaux (la relocalisation de l'économie, la lutte contre le dumping social, etc.) et environnementaux de la Région.

Michaël Maira

LE PILIER EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX : ESPOIR OU ARNAQUE ?

Fin décembre se clôturait la consultation publique, lancée par la Commission européenne, sur un « socle européen des droits sociaux ». Ceux qui espéraient un grand tournant social de l'UE risquent d'être déçus.

Le projet d'un socle européen des droits sociaux est en discussion dans les institutions européennes depuis plusieurs années. Il s'insère dans un cadre bien précis, celui de la gouvernance économique européenne, c'est-à-dire le renforcement du contrôle de l'UE sur les politiques socio-économiques des Etats membres en vue de renforcer l'austérité. Avec le socle européen des droits sociaux, la Commission ajoute un volet supplémentaire visant à accroître la « performance » - c'est le terme utilisé - des systèmes de protection sociale et des institutions du marché du travail. Selon la Commission, les Etats membres divergent non seulement au niveau de leurs variables économiques (déficit, dette) mais aussi de leurs systèmes de protection sociale et de leurs institutions du marché du travail. Ces systèmes sont plus ou moins « performants », ce qui peut expliquer pourquoi la crise a frappé plus fort dans certains pays que dans d'autres.

Le problème est que la notion de performance proposée par la Commission est diamétralement opposée à celle de la conception syndicale. Dans la conception syndicale, une sécurité sociale est performante si elle protège les individus du marché, c'est-à-dire si elle leur octroie un revenu lorsqu'ils sont privés d'emploi. Mais pour la Commission, une sécurité sociale performante est au contraire une sécu qui favorise le marché. La Commission raisonne en deux temps. Elle fixe des

objectifs économiques qu'elle considère indiscutables - la compétitivité, l'austérité budgétaire, la libre circulation des travailleurs - et elle se demande ensuite comment la protection sociale et le marché du travail peuvent être adaptés pour mieux les atteindre. C'est en fait le retour de l'idéologie de l'« Etat social actif » qui fixe à la sécurité sociale le soin d'activer les travailleurs et de réduire le coût du travail.

Le catalogue des réformes est bien connu, et on le retrouve dans la proposition de socle des droits sociaux : contrôle plus strict du comportement de recherche d'emploi des chômeurs, suppression des dispositifs de retraite anticipée pour les travailleurs âgés, flexibilité des contrats de travail pour « préserver la capacité des employeurs à réagir promptement aux variations de la demande ». Les propositions en matière de pension sont particulièrement révélatrices de l'approche de la Commission. Il y est proposé de « *lier l'âge légal de la retraite à l'espérance de vie, de réduire l'écart entre l'âge effectif de départ à la retraite et l'âge légal de la retraite et d'éviter une sortie prématurée du marché du travail* ».

En somme, le socle européen des droits sociaux constitue une double arnaque. Pre-

mièrement, il se présente comme créant du progrès social alors que dans certains cas, c'est de recul social qu'il s'agit. Dire que le recul de l'âge de la pension est une amélioration des droits sociaux, il faut l'oser... Deuxièmement, il constitue un écran de fumée par rapport aux politiques d'austérité promues par la Commission depuis la crise financière. Rappelons que la Commission ne cesse d'attaquer les systèmes de protection sociale, que ce soit dans les pays soumis à sa tutelle (la Grèce en particulier) ou dans les autres pays de l'UE. Chaque année, la Commission recommande à la Belgique de reculer l'âge de la retraite, de supprimer l'indexation, d'activer les chômeurs encore plus. Ce que le gouvernement Michel s'empresse de mettre en œuvre... Ces politiques antisociales ont été sévèrement condamnées par l'Organisation internationale du travail et le Conseil de l'Europe, mais la Commission ne semble pas y prêter attention. Et les communications de la Commission sur le socle européen des droits sociaux évitent prudemment le sujet. Ainsi, la Commission veut bien parler du social, mais dans les faits, les droits sociaux sont la variable d'ajustement pour permettre aux entreprises de continuer à accumuler leurs profits.

Etienne Lebeau

CONTRÔLE PLUS STRICT DU COMPORTEMENT DE RECHERCHE D'EMPLOI DES CHÔMEURS, SUPPRESSION DES DISPOSITIFS DE RETRAITE ANTICIPÉE POUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS, FLEXIBILITÉ DES CONTRATS DE TRAVAIL... LES PROPOSITIONS SONT PARTICULIÈREMENT RÉVÉLATRICES DE L'APPROCHE DE LA COMMISSION.

POUR LES SYNDICATS, UNE SÉCURITÉ SOCIALE EST PERFORMANTE SI ELLE PROTÈGE LES INDIVIDUS DU MARCHÉ. MAIS POUR LA COMMISSION, UNE SÉCURITÉ SOCIALE PERFORMANTE DOIT AU CONTRAIRE FAVORISER LE MARCHÉ.

Délégation syndicale du Bois de Bernihé ENFIN RECONNUE, APRÈS DEUX ANS DE COMBAT

Quand on dit « Tchestu comme un Ardennais »...

Le combat de Nathalie et Magali, déléguées CNE dans la maison de repos du Bois de Bernihé a démontré leur ténacité et leur force de caractère !

Nommées déléguées en novembre 2014, Nathalie et Magali ont dû se battre durant deux ans pour pouvoir tenir leur première réunion syndicale. En cause : la direction, qui a saisi toutes les voies judiciaires pour contester leur légitimité. Une bataille juridique de longue haleine, que la démocratie syndicale a fini par remporter définitivement en novembre dernier (lire encadré).

Et tout cela, sans imaginer un instant qu'un autre dossier retenait toute leur attention et celle de la permanente : la révision du règlement de travail lancée par la direction

en octobre 2015. Grâce à la perspicacité des déléguées, deux conciliations avec l'inspecteur des lois sociales se sont tenues. Magali et Nathalie, accompagnées de deux collègues courageuses qui s'étaient exprimées, ont rencontré la direction pour défendre leurs collègues.

Une conciliation en commission paritaire a, malgré tout, été nécessaire pour régler le dernier différend relatif au contrôle médical. La direction voulait obliger le travailleur en incapacité à rester chez lui chaque jour du premier mois de l'incapacité, de 13h à 17h, pour la visite du médecin contrôle ! Au

bout de 6 mois, après des dizaines de coups de fil et de nombreux mails échangés, le nouveau règlement de travail c'est :

- deux desideratas et l'horaire affiché 10 jours avant le début du mois,
- le respect du commun accord en cas de changement d'horaire,
- la planification des congés,
- la reconnaissance du temps de vestiaire comme temps de travail,
- l'accompagnement syndical le cas échéant,
- mais aussi, ne plus être obligé de revenir travailler quand la direction rappelle et supprimer le principe d'une garde non rémunérée.

Notre vœu pour 2017 : la sérénité au travail, des rencontres constructives avec la direction et que chacun se sente reconnu dans son travail.

Claire De Pryck

Non Marchand

Rétroacte du parcours des combattantes

- **Novembre 2014** : Nathalie et Magali sont nommées déléguées. Avec la permanente, elles vont pouvoir rencontrer la direction pour discuter horaires, congés et organisation du travail, entre autres.
- **Décembre 2014** : la direction remet en cause leur légitimité et cite la CNE en référé au Tribunal du Travail.
- **Janvier 2015** : la CNE mise sur le dialogue et convoque un bureau de conciliation... Mais l'employeur doute des intentions de la CNE et des compétences de la commission paritaire !
- **Mars 2015** : déboutée par le Tribunal en référé, la direction continue sur sa lancée et attaque cette fois la CNE sur le fond du dossier et la légitimité de la délégation syndicale. Pendant ce temps, sur leur temps libre, Magali et Nathalie suivent une formation à la CNE et assistent à leur premier comité avec d'autres délégués. La solidarité se met en place.
- **Décembre 2015** : audience au Tribunal du Travail de Neufchâteau ! En nombre, permanents et délégués viennent soutenir Nathalie et Magali représentées par Maître Remouchamps, avocate qui plaide

au nom de la CNE. C'est verte d'espoir que la salle d'audience est remplie.

- **Janvier 2016** : victoire syndicale ! Reconnaissance de la délégation syndicale par le Tribunal. Mais ce n'est pas fini...
- **Février 2016** : la direction va en appel à la Cour du Travail. Sur le terrain, la direction refuse le fait syndical et exerce des pressions. Fortes du soutien de leurs collègues et de la solidarité des autres délégués, Magali et Nathalie tiennent bon ! Et elles répondent à leurs collègues qui leur posent des questions.
- **Été 2016** : reprise de la maison de Repos par Vulpia, un groupe qui emploie 900 travailleurs, où la concertation sociale est en place depuis longtemps et fonctionne.
- **Octobre 2016** : l'ancienne direction annonce officiellement à l'audience de la Cour du Travail qu'elle renonce à l'appel !
- **Novembre 2016** : première réunion de la délégation syndicale !
- **Janvier 2017** : première assemblée du personnel pour les travailleurs !

LA CNE ET LA CSC,

SERVICE COMPRIS

«Ma CSC»: de nombreux outils et services en ligne

Les services en ligne, à la CNE et à la CSC, on connaît. Dernier exemple en date: le «calculateur de pension» qui permet à chacun d'évaluer la perte de revenu engendrée par la réforme des périodes assimilées (www.jecalculemapension.be). Le calculateur de pension est librement accessible à tous les internautes. Mais, sur le site (www.lacne.be), certains outils et certaines informations requièrent une connexion en tant que membre. Précédemment, cette opération s'effectuait notamment sous l'onglet «Connexion». Désormais, cet onglet a pris une nouvelle forme: «Ma CSC» (en haut à droite sur le site). Modules de calcul (jours de vacances, crédit-temps), «Guide de législation sociale» (PDF), archives : la connexion comme membre donne accès à de nombreux outils et informations supplémentaires. Via «Ma CSC», vous pouvez aussi consulter et, si nécessaire, modifier votre dossier syndical (données personnelles et professionnelles). Les demandeurs d'emploi peuvent également consulter leur dossier de chômage.

En pratique, il est possible de se connecter de trois manières:

- avec votre carte d'identité électronique (e-ID);
- avec votre numéro de membre;
- avec votre nom d'utilisateur (seulement si vous êtes déjà inscrit sur le site).

Crédit-temps : une urgence et des questions

Une réforme profonde du crédit-temps s'est nouée en ce début d'année. La CCT 103, qui règle vos droits face à votre employeur pour suspendre partiellement ou complètement vos prestations, a été largement modifiée, avec la logique de s'aligner sur le droit aux allocations, qui a été modifié substantiellement par les derniers gouvernements. Nous reviendrons en temps utile sur les détails de cette réforme. Le tableau ci-dessous permet d'avoir une rapide vue sur ces modifications. L'entrée en vigueur de ces textes est encore incertaine. **Si vous n'avez pas épuisé votre crédit-temps sans motif (et sans allocations) mais que vous désirez encore en profiter, n'hésitez pas à faire votre première demande ou votre demande de prolongation avant l'entrée en vigueur de ces textes, c'est-à-dire... dans les prochaines semaines !** Une fois les textes en vigueur, ce ne sera plus possible !

Attention cependant à bien mesurer les conséquences de cette forme de crédit-temps. Elle s'apparente en effet à un congé sans solde, et ne rentre pas en ligne de compte pour le calcul de la pension.

| | Aujourd'hui | À l'avenir |
|--|---|---|
| Crédit-temps sans motif | | |
| | Max. 12 mois à temps plein (ou 24 mois à mi-temps ou 60 mois à 1/5) sans allocation, sans assimilation pour la pension | Supprimé |
| Crédit-temps avec motif (avec allocation) | | |
| S'occuper d'un enfant âgé de moins de 8 ans Max. | Max. 36 mois. | Max. 51 mois |
| Soins palliatifs | Max. 36 mois | Max. 51 mois |
| S'occuper d'un membre de la famille gravement malade | Max. 36 mois pour: • des personnes qui habitent sous le même toit; • des parents et alliés jusqu'au deuxième degré. Les enfants ou les parents du partenaire avec lequel vous vivez en cohabitation légale ne sont pas considérés comme des membres de la famille. | Max. 51 mois pour: • des personnes qui habitent sous le même toit; • des parents jusqu'au deuxième degré; • des alliés du premier degré, désormais y compris les enfants ou les parents du partenaire avec lequel vous vivez en cohabitation légale. |
| Suivre une formation agréée | Max. 36 mois | Max. 36 mois |
| S'occuper d'un enfant handicapé de moins de 21 ans | Max. 48 mois | Max. 51 mois |
| Assister ou s'occuper d'un enfant mineur gravement malade | Max. 48 mois | Max. 51 mois |



Le Droit de l'Employé est une publication mensuelle de la Centrale Nationale des Employés.

| | | |
|---|---|---|
| Secrétariat administratif : Chaussée de Louvain, 510 • 5004 Bouge | | |
| Editeur responsable : Felipe Van Keirsbilck • 52 avenue Robert Schuman • 1401 Nivelles (Baulers) • 067 88 91 91 | | |
| | Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin | Ont participé à ce numéro |
| | Centrale Nationale des employés | Julie Coumont Claire De Pryk Herman Fonck Etienne Lebeau Michaël Maira Sébastien Robeet Félice Van Keirsbilck Nabil Sheikh Hassan |
| | @CNEGNC | Graphisme et mise en page : Linda Léonard |
| Illustrations : Serge Dehaes, Milou Debatty | | |

Et si on ralentissait un peu ?

Réduire collectivement le temps de travail, ce n'est pas seulement passer moins de temps au boulot, pour le principe. Travailler moins, c'est déclencher une cascade d'effets positifs qui dépassent de loin la sphère strictement professionnelle.

La RTT est, depuis toujours, le chemin le plus direct et le plus emprunté pour partager l'emploi disponible. Michel Rocard définit ainsi le chômage comme la différence entre l'augmentation des gains de productivité et l'absence de réduction de la durée du travail.

En effet, si sa productivité augmente, une entreprise a besoin de moins de bras pour effectuer le même travail. Si on ne réduit pas le temps de travail, il y aura trop de bras et l'entreprise s'en débarrassera en créant du chômage. A l'inverse donc, pour réduire le chômage existant, une des voies à emprunter est celle de la RTT.

C'est la politique la moins coûteuse et la plus efficace pour réduire le chômage, comme l'indique le rapport Romagnan pour l'Assemblée nationale française. Ce rapport étudie l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction progressive du temps de travail en France, les fameuses 35 heures.

Bien sûr, le chômage ne va pas se résorber entièrement par la seule voie de la RTT, mais on doit admettre que les recettes utilisées depuis 30 ans, à savoir réduire le prix du travail pour les entreprises, n'a produit aucun effet notable en termes de recul du chômage. Il est donc temps de changer le fusil d'épaule et de ré-évisager la RTT comme un des remèdes au chômage structurel.



Travailler moins pour...

- Septembre • vivre plus
- Octobre • répartir mieux
- Novembre • travailler autrement
- Décembre • gagner plus
- Janvier • s'engager plus
- Février • travailler tous
- Mars • apprendre plus
- Avril • sauver la planète
- Mai • vivre mieux
- Juin • Et c'est possible !

Travailler moins pour travailler tous



RESISTANCES

Il y a des générations chanceuses : elles accostent l'âge adulte en des temps de progrès, de paix et d'espérance. Et d'autres qui voient le jour en de sombres années, pleines d'idiotie et de violence. Pour y faire leur chemin, celles-là doivent choisir entre la résignation, la collaboration avec l'occupant, ou la résistance.

DEUX MILLIARDS D'EUROS PERDUS

Vous lirez en pages 6 et 7 qu'une politique économique raisonnable aurait permis, en 2017 et 2018, des hausses salariales d'environ 3% (ou des améliorations équivalentes, comme par exemple 1 ou 2 heures de réduction collective du temps de travail sans perte de salaire). C'est beaucoup, 3% ? Faites le calcul pour votre salaire. Pour l'économie belge, (la Sécu, les services publics, la consommation... et votre porte-monnaie) ça ferait environ 4 milliards.

Cette croissance raisonnable des salaires est souhaitée par la Commission européenne (qui ne nous a pas habitué à des options sociales !), et par tous les économistes honnêtes. Mais elle ne se produira pas : le gouvernement, mené par le bout du nez par la FEB, fera passer sa « loi zéro salaire », imposant aux négociations collectives un maximum de 1,1%.

Vous êtes en droit de vous demander : alors pourquoi les syndicats signent-ils un accord interprofessionnel 2017-18 avec ce plafond de 1,1%. Disons-le tout net : ce n'est pas un bon accord. Ce que nous voulions, c'est 3% de salaire en plus, 3% de vrais emplois créés, et 3% de hausse dans le bien-être (Sécu, Crédit-temps...). Mais le pays est occupé par un gouvernement N-VA, à qui le MR a donné les clés, et sous ce gouvernement, cet accord à 1,1%, avec maintien de l'index et des hausses de minima sociaux, est le moins mauvais possible. Un accord minimal en ces temps de résistance.

TRUMP

Hier, dix jours après l'arrivée de Donald Trump à la présidence, 3 jours après qu'il ait interdit l'accès aux USA aux ressortissants de 7 pays « musulmans », deux hommes armés sont entrés dans la grande mosquée de Québec et ont tiré sur les femmes, les hommes et les enfants qui s'y trouvaient, faisant au moins 6 morts.

La politique de Trump, et ses provocations répétées contre les musulmans, ne sont peut-être pas la cause immédiate de ce crime. Mais elles alimentent une vague de haine des musulmans dans le monde. Qu'il faille lutter contre le terrorisme, et mettre hors d'état de nuire les terroristes qui se présentent comme « islamistes », c'est évident. Mais bannir les musulmans, comme le voulait le candidat Trump, ou les citoyens de 7 pays comme le fait le décret présidentiel, ne conduit qu'à la haine et la violence.

On a le cœur serré en pensant à toutes celles et ceux qui abordent l'âge adulte en 2017, dans ce monde triplement occupé : par un pouvoir MR-NVA voué à la destruction du pays, par le pouvoir des USA sous l'empire d'un président raciste, sexiste et violent, et partout par le pouvoir illimité de l'argent-roi.



Pour nos enfants et nos petits-enfants, pour nous-même, nous n'avons pas d'autres choix que celui, difficile, de la résistance. Elle peut prendre de multiples formes : dire la vérité sur les salaires, par exemple. Pour moi, hier soir, ma résistance a consisté à sonner chez mes voisins turcs avec un bouquet de tulipes. Pour leur dire sans discours, ce simple appel de Martin Luther King : « Apprenons à vivre ensemble comme des frères, sinon nous mourrons ensemble comme des idiots ».

Felipe Van Keirsbilck,
Secrétaire général.